خيار شراء الأسهم لموظفي المؤسسات
التكييف والتطبيق

إعداد
عبد الستار القطان

ورقة عمل مقدمة إلى
المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية

مملكة البحرين
17 – 18 شوال 1426 هـ
19 – 20 نوفمبر 2005 م

بسم ا الرحمن الرحيم

الحمد رب العالمين، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه، ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين.

وبعد،

فهذه ورقة عمل تحت عنوان " خيار شراء الأسهم لموظفي المؤسسات: التكييف والتطبيق"، كتبتها تنفيذا لطلب الأمانة العامة لهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، لعرضها في المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، الذي تنظمه الهيئة مشكورة منا، مأجورة من ا تعالى.

واختيار هيئة المحاسبة بحث موضوع خيار شراء الأسهم لموظفي الشركات في هذا المؤتمر جاء – في نظري - مناسبا للنمو المذهل لأسواق الأوراق المالية في العالم عموما، وفي منطقتنا على وجه الخصوص. ومواكبا للاهتمام المتزايد بالأسهم والبورصات من عامة الناس، حتى غدت أسعار أسهم الشركات وأخبار البورصات المادة الأولى في حياة العامة، فضلا عن المختصين والعاملين في عالم المال والاستثمار. وتحظى الأسهم التي يحصل عليها الموظفون بحكم عملهم في المؤسسات على قدر كبير من اهتمامهم أولا، ثم من المؤسسة التي يعملون فيها ثانيا.

ولقد واجهت صعوبة في الحصول على دراسات علمية متخصصة في الموضوع نظرا لحداثته، ولم أتمكن إلا من الحصول على نذر يسير من الأنظمة واللوائح الخاصة بنظام خيار شراء الأسهم المعمول بها في بعض المؤسسات الإسلامية والتقليدية. لذا اعتذر إن كنت قد قصرت أو أخطأت، فهذا جهد متواضع أعرضه عليكم ملتمسا التسديد والإرشاد من أصحاب الفضيلة العلماء والمشايخ المشاركين في هذا المؤتمر.

وختاما أرجو من ا تعالى أن يوفق الجميع لما يحبه ويرضاه.

عبد الستار القطان

تمهيد:

- أوضحت الشريعة الإسلامية حقوق وواجبات كل من رب العمـل (**الـشركة**) والعامـل (**الموظف**)، وأرشدت إلى مواصفات العامل (**الموظف**) المثالي، الذي ينبغـي الحـرص عليه والاهتمام به، باعتباره العنصر الأهم في مجموع العناصر الفاعلة في الاقتصاد.

- ولعل أهم هذه مواصفات العامل (الموظف) التي دلت عليها الشريعة، تتلخص في قول ا تعالى (**قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم**)- سورة يوسف آيـة 55- ، وقوله تعالى (**قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القـوي الأمـين**) – سورة القصص 26-. فالحفظ والعلم والقوة والأمانة عناصر أربعة وضعها القرآن الكريم لتكوين معالم شخصية الموظف المثالي.

- ولا شك أن اجتماع واكتمال هذه العناصر في الموظفين أمر اقتضت حكمة ا تعالى في خلقه أن يتفاوت من شخص إلى آخر، مما أوجد التميز بين الموظفين، وأظهر الفروقـات الفردية بينهم، الأمر الذي يتيح لبعضهم التقدم والترقي في عمله، بينما يظل البعض فـي مكانه الذي هو فيه.

- والموظف مطالب بأن يؤدي عمله بإتقان وأمانة وحرص كما لو كان هو رب العمل، وقد وجه الرسول – صلى ا عليه وسلم- الجميع إلى ذلك بقولـه (**إن ا يحـب إذا عمـل أحدكم عملاً أن يتقنه**). أخرجه البيهقي في شعب الإيمان. فالموظف مستأمن فيما تحـت يده من عمل، يراقب ا عز وجل فيه ويخلص له سبحانه، ويتفانى في أداء ما عليه مـن واجبات.

- وفي المقابل، فإن مقابلة الإحسان بالإحسان مطلوبة (**هل جزاء الإحسان إلا الإحـسان**)، والنفس البشرية مجبولة على حب الخير، وطلب المكافأة لقاء أداء العمل، مما يرتب على رب العمل أن يحسن للعاملين كما يحسنون إليه، وأن يكافئهم بما يحثهم على مزيـد مـن الجهد والأمانة والإتقان.

- وقد تنوعت الطرق والأساليب التي ينتهجها أرباب العمل في مكافأة عمالهم ومـوظفيهم، وارتبطت هذه الطرق والأساليب بتطور الحياة وتغير نمط المعيشة والنظرة الاقتـصادية للعاملين وموقعهم وأثرهم في نتائج العمل، مما أثمر أنماطا جديدة فـي طـرق مكافـأة العاملين أو تحفيزهم لبذل المزيد من الجهد والإتقان في تنفيذ ما بين أيديهم من أعمال.

- وتعتبر الحوافز التي تقدمها المؤسسة لموظفيها أحد المتغيرات الرئيسية التي تؤثر على معظم أوجه أداء ونشاط المؤسسة، كما أنها تتأثر هي نفسها بـأداء المؤسـسة وقـوة نشاطها. فالعلاقة متبادلة بينهما بشكل مطرد غالبا، فكلما كان أداء المؤسـسة مرتفعـا ونشاطها قويا كلما كانت حوافز الموظفين فيها مميزة والعكس صحيح.

- والنظرة الاقتصادية المعاصرة للعاملين في المؤسسات تقوم على اعتبارهم من ضـمن الأصول الرأسمالية للمؤسسة، ولذا فإن المؤسسات الناجحة لا تتردد في إنفاق الأموال الطائلة في سبيل تطوير وتنمية قدرات وملكات العاملين لديها، ورفع مستوى خبراتهم وكفاءاتهم، ليقينها بان ذلك يعود عليها بالربحية وجودة الإنتاج والأداء.

- وترتب على اهتمام المؤسسات بنوعية وكفاءة وخبرة الموظف الذي ترغب في تعيينه أو استمرار بقائه لديها تنافس محموم بين المؤسسات على استقطاب الموظفين الـذين يتمتعون بأكبر قدر من الخبرات والقدرات، مع الاستعداد لبذل المزيـد لبقـاء هـذه الخبرات والقدرات في المؤسسة أطول مدة ممكنة. حتى بات مألوفا الـصراع علـى الكفاءات والخبرات الوظيفية بين المؤسسات بعضها البعض، خاصة مع وجود نـدرة في بعض التخصصات القطاعات.

- لهذا كله تنوعت الحوافز التي تقدمها المؤسسات لموظفيها، وتطـورت آلياتهـا بمـا يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية التي حلت بالعالم عموما وفـي النظـرة للعنـصر البشري وموقعه في المؤسسة على وجه الخصوص، ولم تعد الوسائل التقليدية لمكافأة الموظف على العمل والإنتاج - كالراتب الشهري والمكافأة السنوية والنسبة المئويـة من أرباح المؤسسة، والحوافز والمزايا الأخرى كبدلات نفقات تعليم الأولاد والتـذاكر السنوية والتأمين الصحي وغيرها - أساليب كافية أو مجديـة لاسـتقطاب الموظـف الكفء للعمل في المؤسسة أو للحفاظ على معدل مرتفع لإنتاجه أو تكوين ولاء لديـه للمؤسسة التي يعمل فيها يمنعه - أو يقلل من احتمال – الانتقـال لمؤسـسة أخـرى منافسة.

- وفي وقتنا الراهن يقع في رأس هرم الحوافز التي تقدمها المؤسسات لموظفيهـا مـا يطلق عليه نظام " خيار الأسهم " (Share Option)[1]، وهو موضوع هذه الورقة.

[1] هذا هو الأسهم الشائع، وتوجد أ اء أخرى ذا النظام مثل نظام حق خيار شراء الأسهم، و نظام خيار شراء الأسهم ونظام أسهم ا وظف .

تعريف نظام خيار الأسهم:

لا يوجد تعريف متفق عليه بين المؤسسات لنظام خيار شراء الأسهم، ولعل السبب في اختلاف التعريفات يرجع إلى اختلاف آليات تطبيق النظام من مؤسسة إلى أخرى.

فبينما يعرف في مؤسسة بأنه: " قيام المؤسسة بمنح الموظف حق شراء عدد معين من أسهمها بسعر تفضيلي عن سعر السهم السوقي وذلك وفق عناصر شروط متفق عليها بين الطرفين".[1] فقد عرفته مؤسسة أخرى بأنه " نظام يخصص لاستقطاب موظفين أكفاء والحفاظ عليهم ومكافأة الموظفين العاملين في الشركة" .[2] وعرفه نظام أحد البنوك بأنه " نظام تحفيز سنوي يعطي الحق للموظفين لشراء عدد معين من أسهم البنك خلال مدة معينة بسعر معين يحدد عند منح الخيار للموظف ".[3]

ويمكن أن يعرف نظام خيار الأسهم بأنه: التزام المؤسسة لمدة محددة بتمليك من تختاره من موظفيها عددا من أسهمها بمقابل معلوم وبشروط مخصوصة، يكون للموظف خلال المدة الحق في اختيار امتلاك الأسهم أو عدم اختيار ذلك.

على أنه مهما اختلفت التعريفات بين المؤسسات تبعا لاختلاف آليات تطبيق نظام خيار الأسهم من مؤسسة إلى أخرى، فإن الجميع يتفق على كونه نظاما يتيح للموظف أن يكون شريكا في المؤسسة التي يعمل فيها. كما تتفق جميع المؤسسات على الاشتراط على الموظف عدم بيع أسهمه التي يتملكها بموجب نظام خيار الأسهم لمدة معينة. ولعل هذا هو الجانب الأهم في المسألة، وهو ما سنناقشه في هذه الورقة.

وقد اصطلح على تسميته بنظام " خيار الأسهم " من جهة كون الموظف صاحب الخيار في قبول تملك أسهم المؤسسة خلال مدة معينة، فإن مضت هذه المدة دون إبداء الموظف رغبته في قبول التملك سقط حقه في تملك الأسهم.

ولتطبيق النظام يشترط دائما موافقة الجمعية العامة للمؤسسة عليه، ويفرد له في النظام الأساسي للمؤسسة مادة خاصة به[4].

---

[1] نظام خيار شراء الأسهم لشركة أعيان للإجارة والاستثمار (الكويت)، صفحة 1.

[2] قرار لس إدارة شركة ا ستثمر الدو (الكويت) بشأن تعديل نظام خيار شراء الأسهم، صفحة 1.

[3] نظام خيار الأسهم لبنك البحرين والكويت (الكويت)، صفحة 1.

[4] جاء ا ادة (15) من النظام الأساسي لبيت التمويل الكوي : " وز زيادة راس مال الشركة بغرض تشجيع ا وظف الأكفاء للعمل بالشركة وفقا (لنظام خيار شراء الأسهم) الذي يعده لس الإدارة، وتكون له الأولوية أسهم زيادة رأس مال الشركة للموظف الذين تنطبق عليهم شروط الاستفادة من هذا ا يار، ويتنازل ا سا ون عن حق الأولوية ا قرر م بالنسبة ا صص من أسهم للموظف وجب النظام ا شار إليه"، كما جاء ا ادة 20 من النظام الأساسي لشركة أعيان للإجارة والاستثمار: "لمجلس الإدارة صلاحية وضع أسس وتطبيق نظام شراء الأسهم للموظف لاستقطاب وا افظة على ا وظف الأكفاء للعمل بالشركة وتعزيز انتمائهم ا، ولأغراض قق ذلك وز زيادة رأ ال الشركة عند توافر طلب من العامل ا ستفيدين من هذا النظام على ألا تتجاوز إ ا الزيادة على راس ا ال ذا الغرض خلال كل مدة 5 سنوات نسبة 5 % من مقدار راس ا ال نهاية تلك ا دة . هذا ولا وز لأعضاء لس الإدارة – عدا ا نتدب منهم للإدارة – ا شاركة النظام ا ذكور، ويترتب على العمل بالنظام ا ذكور تنازل ا سا عن حقهم الأولوية الاكتتاب الزيادة رأس ا ال طبقا ذا النظام."

أهداف نظام خيار الأسهم:

لا شك أن شعور الموظف بأنه أحد ملاك المؤسسة التي يعمل فيها له أثر بالغ في تحفيـزه ويحقق مطالب عديدة من جهة إنتاج الموظف وولائه وإخلاصه وجده في عمله، ثـم – وهـو الأهم - بقائه في المؤسسة، خاصة عند النظر فيما يتضمنه هذا النظام من شـروط وأحكـام تحقق المطلب الأخير. كما يمثل النظام بالنسبة للموظف فرصة مميزة لتملك سـهم المؤسـسة بسعر تفضيلي أقل بكثير من سعره في السوق[1].

ويمكن تلخيص أهداف نظام خيار الأسهم بما يلي[2]:

- المحافظة على النوعية المتميزة من الموظفين وتحفيزهم للبقاء والاستمرار في العمل في المؤسسة.
- توفير حافز للموظف مرتبط بالإنتاجية والأداء.
- ربط ارتفاع قيمة وربحية السهم لصالح المساهمين مع مصلحة المـوظفين بـامتلاكهم الأسهم، بحيث تتوحد مصالح الطرفين.
- تقليل التكاليف النقدية من خلال استبدال نظام خيار الأسهم بالحوافز والزيادات النقديـة والأجور.
- تنمية روح الولاء والانتماء من خلال مشاركة الموظفين في ملكية المؤسسة.
- تنمية روح العطاء والمثابرة لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة عوائدها.
- تشجيع الموظفين القياديين لاتخاذ قرارات استراتيجية ذات ربحية بعيدة المدى.
- إيجاد ميزة تنافسية للمؤسسة تمكنها من استقطاب ذوي الكفاءة من الموظفين.

ولا تتحقق هذه الأهداف إلا إذا ظل الموظف حاملا لهذه الأسهم، واستمرت ملكيته لهـا مـدة معينة، ولذلك تتفق جميع الأنظمة على منع الموظف من التصرف بأسهمه تصرفا ينقل ملكيتها لغيره، فيمنع الموظف من بيع هذه الأسهم أوهبتها أو التنازل عنها لمدة تتراوح من ثلاث إلى عشر سنوات.

---

[1] تبيع ا ؤسسات أسهمها وجب هذا النظام وظفيها بأسعار تشجيعية وتفضيلية بشكل ز وبفارق كب عن سعره السوق، ا يدفع ا وظف إ قبول ذلك دون تردد عادة، فقد باعت إحدى ا ؤسسات الكويت سهمها للموظف بسعر 330 فلسا الوقت الذي كان سعره السوق 1.380 ، كما باعت مؤسسة أخرى سهمها للموظف بسعر 182 فلسا الوقت الذي كان فيه سعر السهم السوق 750 فلسا.

[2] بتصرف من نظام شراء الأسهم لكل من شركة ا خازن العمومية (الكويت) و شركة أعيان للإجارة والاستثمار (الكويت).

أسس وضوابط تطبيق النظام:
تضع إدارة المؤسسة لائحة مفصلة لنظام خيار الأسهم، وتشترط الأنظمة الأساسية لبعض المؤسسات أن تعتمد الجمعية العامة هذه اللائحة، بينما تكتفي أنظمة أخرى بتفويض مجلس الإدارة باعتماد اللائحة.

وتتضمن اللائحة جميع الأسس والضوابط اللازمة لتنفيذ نظام خيار الأسهم، فعادة ما تشمل اللائحة ما يلي:

- تحديد المستفيدين من النظام ودرجاتهم الوظيفية.
- تحديد وقت استحقاق الموظف للخيار.
- تحديد وقت ممارسة الموظف حق الشراء بعد مدة معينة من الاستحقاق.
- تحديد عدد الأسهم التي تستحق للموظف في كل فترة حسب مدة الخدمة أو الأداء أو الدرجة أو أية اعتبارات مهنية أخرى.
- تحديد أو آلية احتساب سعر السهم.
- تحديد ميعاد وكيفية توفير الأسهم، وكيفية الاحتفاظ بها ومواعيد تمكينه من التصرف بها.
- تحديد ما إذا كان الموظف يستحق الحقوق الناشئة عن السهم الذي يمتلكه ومتى يكون ذلك.
- تحديد ما إذا كانت الشركة ستوفر للموظف تمويلا لتمكينه من امتلاك السهم.
- تحديد كيفية التصرف بالحق أو بالأسهم في حالات الوفاة والعجز والتقاعد والاستقالة وإنهاء الخدمة.

طريقة تطبيق نظام خيار الأسهم
تتفق جميع اللوائح المنظمة لخيار الأسهم في المؤسسات على كونها تؤدي إلى تقليل احتمال ترك الموظف العمل في المؤسسة التي منحته هذه الأسهم، لكن طريقة تطبيق نظام خيار الأسهم تختلف من مؤسسة إلى أخرى في عدد من المسائل والتفاصيل، ولكن الاختلاف الأساسي - والأهم في نظري - يتمثل في وجود طريقتين رئيسيتين لتطبيق النظام، ويختلف الحكم الشرعي على نظام شراء الأسهم باختلاف الطريقة التي يطبق فيها، وبيان الطريقتين كما يلي:

الطريقة الأولى:

1. تعرض المؤسسة على الموظف الاكتتاب في كمية معينة من الأسهم بسعر معين للسهم الواحد، يراعى فيه عادة أن يكون أقل بكثير من سعر السهم السوقي في يوم العرض على الموظف، وهذه مرحلة ما يطلق عليه (منح الخيار).
2. يكون للموظف حرية اختيار الاكتتاب بكامل الكمية المعروضة عليه أو بجزء منها.
3. إذا قبل الموظف الاكتتاب فإنه يدفع ثمن تلك الأسهم فورا للمؤسسة.

4. في تاريخ عقد الجمعية العامة تتم الموافقة على زيادة رأس مـال المؤسـسة بمقـدار الكميات التي وافق الموظفون على الاكتتاب بها، ويتنازل المساهمون فـي الجمعيـة العامة عن حقهم في أولوية الاكتتاب بهذه الزيادة في رأس المـال، وذلـك لمـصلحة الموظفين.
5. يصبح الموظف من حملة أسهم المؤسسة له ما لها وعليه ما عليها، فتثبت لـه كافـة حقوق حامل السهم مثل:
   - حضور الجمعية العمومية والتصويت على قراراتها.
   - حق انتخاب أعضاء مجلس الإدارة.
   - حق الاطلاع على دفاتر وأوراق المؤسسة.
   - حق الأولوية في الاكتتاب في الأسهم الجديدة التي تصدرها المؤسسة.
   - الحصول على حصة من صافي أصول الشركة عند تصفيتها.
   - الحصول على حصته في الأرباح السنوية.

إلا أن الموظف يحرم من حق واحد، هو حقه في نقل ملكية السهم إلى شخص آخر بطريق البيع في السوق المالية أو بغيرها من الطرق لمدة معينة.
وأحيانا ينص النظام على التمكين الجزئي للموظف من أسهمه، فيـستطيع أن يبيـع بعـد مضي ثلاث سنوات من تاريخ تملكه الأسهم 25%، وفي الـسنة الرابعـة 25% أخـرى وهكذا.

الطريقة الثانية:

1. تعرض المؤسسة على الموظف أن يكتتب في كمية معينة من الأسهم بعد مدة محـددة من تاريخ العرض عليه (3 سنوات من تاريخ العرض مثلا)، وهذا ما يطلق عليـه (منح الخيار).
2. يراعى في سعر السهم المعروض على الموظف الاكتتاب فيه أن يكون أقل بكثير من سعر السهم السوقي في يوم العرض على الموظف.
3. يكون للموظف حق اختيار الاكتتاب بكامل الكمية المعروضة عليه أو بجزء منها.
4. إذا رغب الموظف في الاكتتاب وهو ما يطلق عليه (ممارسة خيار الأسهم) فعليه أن يبدي موافقته قبل مدة كافية من عقد الجمعية العامة للمؤسسة.
5. إذا لم يبد الموظف رغبته - في الوقت المحدد قبوله لعرض المؤسسة - في (ممارسة الخيار) يسقط حقه في ذلك ، أما إذا أبدى الموظف رغبته فيتم ما يلي:
   - تحديد كمية الأسهم المطلوب الاكتتاب فيها.
   - توقيع اتفاقية الاكتتاب مع المؤسسة. ويطلق عليها اتفاقية (شراء أسهم).
   - يدفع الموظف ثمن الأسهم للمؤسسة.
6. في تاريخ عقد الجمعية العمومية تتم الموافقة على زيادة رأس مال المؤسـسة بمقـدار الكميات التي وافق الموظفون على الاكتتاب بها، ويتنازل المساهمون فـي الجمعيـة العامة عن حقهم في أولوية الاكتتاب بهذه الزيادة في رأس المـال، وذلـك لمـصلحة الموظفين.

7. يصبح الموظف من حملة أسهم المؤسسة له ما لها وعليه ما عليها، فتثبت لـه جميـع حقوق حامل السهم دون أي استثناء.
8. تنص بعض الأنظمة التي تتبع هذه الطريقة على تقسيم " ممارسة الموظـف للخيـار" على مدتين، فعلى سبيل المثال يحق للموظف شراء (ممارسة خيار) ما نـسبته 50% من الكمية المعروضة عليه بعد 3 سنوات ، والباقي بعد 4 سنوات.

التكييف الشرعي لنظام خيار الأسهم:

بعد استعراض الطريقتين اللتين تمارسان في تطبيق خيار الأسهم نعرض للتكييف الـشرعي للنظام، ولكنني أود - قبل الولوج في التكييف الشرعي - أن أشير إلى قلة أو نـدرة فتـاوى هيئات الرقابة الشرعية في المؤسسات المالية الإسلامية في هذا الموضوع، على الـرغم مـن شيوعه وانتشاره وتطبيقه في كثير من المؤسسات المالية الإسلامية.

فمن خلال استقصائي لفتاوى هيئات الرقابة الشرعية في هذا الموضوع تبين لي أن كثيـرا من المؤسسات تعمل بهذا النظام دون الاستناد إلى فتوى من هيئتها الشرعية.

أما المؤسسات التي لديها فتاوى صادرة في هذا الموضوع – فعلـى قلتهـا - وجـدت أن بعضها لم يتعرض إلى التكييف الشرعي للمسألة، وإنما اقتصرت عباراتها على الموافقة على نظام خيار الأسهم دون إيراد التكييف، وأما بقية الفتاوى التي أوردت التكييف[1] فلـم تتعـرض لتفاصيل أحكام النظام، على الرغم من تضمنه لعدد من المسائل التي تقتضي ضبطها بالأحكام الشرعية المناسبة لها.

التكييف الشرعي للطريقة الأولى:

هذه الطريقة أقرب إلى صورة دخول شريك أو شركاء جدد على شركة قائمة، مـن خـلال زيادة رأس مال الشركة، وليس من خلال خروج شريك ودخول شريك آخر جديد. فليس فيها بيع أو شراء، وإنما هو إصدار أسهم جديدة لأشخاص بعينهم.

وهذا ما استقر عليه إفتاء هيئة الفتوى في شركة أعيان للإجارة والاستثمار في تكييف هـذه الطريقة[2]، بينما ذهبت هيئات أخرى إلى تكييف هذه الصورة على أنها عقد بيع بين المؤسـسة والموظف[3]. وفي نظري أن التكييف بأنه دخول شريك على شركة قائمة أوجه من القول بأنـه عقد بيع.

---

1 و ا لكل من بيت التمويل وشركة أعيان.

2 يئة الفتوى شركة أعيان ثلاث فتاوى متتالية هذه ا سألة، نص آخرها على ما يلي: " إن حقيقة (نظام شراء الأسهم) هو دخول شركاء جدد - هم ا وظفون - على شركة قائمة (شركة أعيان)، فهو وإن اصطلح على تسميته "شراء أسهم"، إلا أنه ليس شراء با فهوم الفقهي، إذ إن ا وظف الراغب ا شاركة هذا النظام سيدفع ا ال أولا، يزاد رأس مال الشركة قدار ما دفع، وعندها يكون شريكا (مسا ا) جديدا الشركة قدار حصته رأس ما ا." انظر كتاب الفتاوى الشرعية لشركة أعيان – صفحة 117 .

3 ا يئات الشرعية لكل من بيت التمويل وشركة أصول للإجارة والتمويل الكويت.

فالشركة في هذا النظام لا تصدر الأسهم ثم تبيعها للموظف، ولا تشتريها من السوق ثم تبيعها له، وإنما يتملك الموظف السهم من خلال اكتتاب خاص لزيادة رأس مال الشركة بما يعادل عدد الأسهم التي رغب فيها الموظف أو الموظفون.

والدليل على أنه دخول شريك جديد على شركة قائمة أن جميع الأنظمة الأساسية للمؤسسات التي يوجد فيها نظام خيار الأسهم للموظفين تنص إحدى موادها على تنازل المساهمين عن أولوية الاكتتاب في الاكتتاب الخاص بأسهم الموظفين. وفي كل مرة يراد فيها تمليك الموظفين هذه الأسهم يتم أخذ الموافقة على هذا الاكتتاب الخاص في اجتماع الجمعية العمومية للمؤسسة.

ويؤيد هذا التكييف القوانين المنظمة لعمل الشركات، فقد نص قانون الشركات الأردني[1]، في المادة رقم (68) الخاصة بأنواع الأسهم وخيارات المساهمة، على ما يلي:

(و- مع مراعاة أحكام نظام الشركة الأساسي وقانون الأوراق المالية والأنظمة التعليمات الصادرة بموجبه، يجوز للشركة المساهمة الخاصة إصدار خيارات أسهم تسمح لحامليها شراء أو طلب إصدار أسهم من الشركة وتحدد شروط الخيارات وتواريخ تنفيذها وأسعار تنفيذها في نظام الشركة الأساسي أو بقرار من مجلس الإدارة إذا فوضته الهيئة العامة غير العادية بذلك.)

كما نصت المادة (81) الخاصة بإصدار الأسهم من القانون نفسه على ما يلي:

(أ - يجوز للشركة المساهمة الخاصة بقرار من مجلس إداراتها إصدار أي أسهم مصرح بإصدارها في عقد تأسيسها ونظامها الأساسي مع مراعاة أي شروط أو قيود نص عليها عقد التأسيس والنظام الأساسي أو قرارات الهيئة العامة.

ب- وللمجلس إصدار الأسهم المصرح بإصدارها بأي سعر سواء كان ذلك مساويا للقيمة الاسمية أو أعلى أو اقل منها، وسواء كان ذلك نقدا أو أسهما عينيه أو عن طريق تحويل إسناد القرض القابلة للتحويل إلى أسهم، أو طرح أسهم لموظفي الشركة أو صندوق ادخارهم أو أي طريقة أخرى وفقا للشروط التي يحددها نظام الشركة الأساسي وهيئتها العامة.

ج- للمساهمين حق الأولوية في أي إصدارات جديدة من الأسهم ما لم ينص نظام الشركة الأساسي على غير ذلك.

د - في حال طرح أسهم لموظفي الشركة بإصدار خاص وفي حال أقرت الشركة إعطاء الموظفين حق خيار المساهمة والاكتتاب بأسهم الشركة المطروحة ضمن مدة معينة، فيجب أن لا تتجاوز المدة ما بين تاريخ إصدار حق خيار المساهمة من قبل الهيئة العامة وبين تاريخ إصدار تلك الأسهم للموظفين الذين منحوا خيار المساهمة والاكتتاب في حالة ممارستهم للحق عشر سنوات.

هـ - في حال أقرت الشركة المساهمة الخاصة خطة لتمليك موظفيها أو صندوق ادخارهم أسهما في الشركة، فيتعين عليها الإفصاح قبل نقل الملكية إلى الموظفين أو صندوق الادخار أو منحهم حق خيار المساهمة والاكتتاب حسب واقع الحال عن جميع الأمور المتعلقة بالشركة والتي يفصح عنها عادة لمساهمي الشركات المساهمة العامة..)

[1] قانون الشركات الأرد – نسخة الكترونية من موقع موعة عرب للقانون (www.arablaw.org).

وفيما تقدم دليل ظاهر على حقيقة نظام خيار أسهم الموظفين، وأنه إصدار لأسهم جديدة، وليس بيعا وشراء.

فإذا تقرر هذا التكييف، فإنه يعترض الطريقة الأولى لتطبيق نظام خيار الأسهم عدد من الاعتراضات الشرعية أبرزها اعتراضان :

الأول : أن عقد دخول الشريك (الموظف) على الشركة القائمة مشروط بألا يبيع الموظف أسهمه التي ملكها بموجب هذا النظام لمدة معينة، فهل هذا الاشتراط مقبول من الناحية الشرعية أم لا؟

الثاني: أن عقد دخول الشريك (الموظف) مشروط بأنه في حالة استقالته من المؤسسة، قبل إنتهاء المدة التي يمنع فيها من التصرف بالأسهم التي يملكها، فإن من حق المؤسسة شراء أسهمه بسعر شرائه لها أو بسعر السوق أيهما أقل كما في بعض الأنظمة، والبعض اكتفى بأن ترد المؤسسة للموظف ما دفعه من ثمن. فهل يقبل ذلك شرعا؟

الحكم الشرعي للطريقة الأولى:

نبين بداية أن نظام خيار الأسهم، نظام أثبت فاعليته وجدواه في نطاق العمل، ولا نبالغ إن قلنا إنه أهم ميزة تقدمها المؤسسة للموظف، وفي كل سنة مالية يستشرف الموظفون تلك الميزة راجين أن تصيبهم.

وغني عن القول إن المؤسسات والموظفين لم يتعاملوا بنظام خيار الأسهم ويرتضوه إلا لأنه يحقق للطرفين منافع متعددة، فالمؤسسة تنتفع ببقاء الموظف أو استقطابه بالإضافة إلى ولائه وجده في العمل، والموظف ينتفع بالحصول على سهم المؤسسة بسعر مخفض أقل من سعره في السوق بأضعاف كثيرة، كما تعتبر الأسهم بالنسبة للموظف بمثابة مكافأة مدخرة له يحصل عليها بعد مدة معينة، وفي أثناء هذه المدة ينتفع من إيراد الأسهم وأرباحها السنوية.
فشرط عدم بيع الأسهم مقبول من طرف الموظف، بل ربما كانت المصلحة في عدم بيعه أو إطلاق حريته بالبيع منذ البداية. فهل هذا مقبول شرعا؟

هذه مسألة تتعلق بحرية العاقدين في تحديد شروط التعاقد بينهما، ومدى حريتهما في اشتراط ما يشاءان من شروط في العقد.
ومعلوم ما استقر لدى الفقهاء من اتجاهين رئيسيين في هذا الموضوع، وقد لخص هذين الاتجاهين وحللهما ببراعة فائقة فضيلة الشيخ مصطفى الزرقا – رحمه الله تعالى – في سفره المميز (المدخل الفقهي العام)، وأنا هنا أنقل طرفا من درره الكامنة في هذا الموضوع لأستعين به فيما أود الوصول إليه.

يقول رحمه الله في بداية الكلام عن مواقف الفقهاء واتجاهاتهم في مدى حرية الشروط العقدية:

" أما الناحية الرابعة وهي مدى حرية الشروط العقدية، أو مدى سلطان الإرادة في تحديد آثار العقد بين عاقديه، فإن الاجتهادات الإسلامية المشهورة على اختلاف أساسي واسع الشقة فيها. ويمكن تصنيف الاجتهادات – ذات الشأن في هذا الموضوع – إلى زمرتين:

1. الاجتهادات التي تعتبر أن الأصل الشرعي في حرية الشروط العدية هو التقييد، وهي الاجتهادات التي تمسكت بنظرية مقتضى العقد.
2. والاجتهادات التي تعبر أن الأصل الشرعي في تلك الشروط هو الإطلاق.

1. الاجتهادات التي تمسكت بنظرية مقتضى العقد:

هذه الاجتهادات ترى أن لكل عقد في الشرع أحكاماً أساسية: "مقتضى العقـد"، نـص عليهـا الشرع مباشرة، أو استنبطها الاجتهاد وأثبتها حفظاً للتوازن بين العاقدين في الحقـوق. فلـيس للعاقدين أن يشترطا من الشروط ما يخالف هذا المقتضى. فإن اشترطا شرطاً مخالفاً له يفـسد العقد، كما لو اشترط الأجير العام من صباغ أو خياط مثلاً أن لا يضمن ما يتلف بصنعه.

وهذا مبنى الاجتهاد الحنفي في الشروط العقدية. ويقاربه في ذلك نظر جمهور فقهاء المالكية، ثم الاجتهاد الشافعي.."[1].

وقد بين رحمه الله بعد ذلك حقيقة مذهب الحنفية في هذا الموضوع الذين قـد يخفـى علـى بعض الحنفية أنفسهم فقال: "والاجتهاد الحنفي يعتبر كل شرط متضمن لمنفعة زائدة على أصل مقتضى العقد مخالفاً ومفسداً لعقد المعاوضة المالية، كما لو اشترط في البيع حمل المبيع علـى حساب البائع، أو إقراض أحد المتبايعين للآخر قرضا، ونحو ذلك.

ولكن الاجتهاد الحنفي يستثنى من المانع ثلاثة أنواع من الشروط فيعتبرها صحيحة لازمة:

1. الشرط الذي ورد الشرع بجوازه، كاشتراط تأجيل ثمن المبيع، واشتراط الخيار لأحـد المتبايعين، وهو المسمى: "خيار الشرط"، وما يقاس على ذلك كخيار النقـد، وخيـار التعيين.
2. الشرط الذي يلائم العقد كاشتراط البائع على المشتري تقديم كفيـل أو رهـن بـالثمن المؤجل، لأنه توثيق له.
3. الشرط الذي يجري به العرف المعتبر شرعاً، فإن العرف يصحح الشروط التي تعتبر في الأصل مفسدة للعقد .

فلو تعارف الناس في بعض الأمكنة مثلا بيع البضاعة بشرط حملها على حساب البـائع، أو بشرط قيام البائع بتصليح الآلة المبيعة إذا اختلت، صح ذلك.

والاجتهاد الحنفي يبني موقفه من حرية الشروط العقدية على شيء من المبالغة والتوسع في التمسك بمبدأ التوازن بين حقوق العاقدين الناشئة بالعقد، فيرى أن اشتراط منفعة لجانب أحـد العاقدين يخل بالتوازن الواجب ويؤدي إلى النزاع، لأنها منفعة زائدة على أصل مقتضي العقد بلا عوض يقابلها، فتشبه ربا الفضل الممنوع شرعاً. فإذا جرى العرف على اشتراطها يصبح العاقد على بصيرة من أمرها، فيحسب لها حساب في العوض المقابل فيعود التوازن مضموناً،

---

[1] المدخل الفقهي العام / مصطفى الزرقا (548/1) وما بعدها.

ويكون التعارف نافياً للنزاع... وعلى كل حال قد كان استثناء الشرط المتعارف من المنع موسعا من تضييق حرية الشروط في الاجتهاد الحنفي، لأن العرف على الشروط قد عم.
بل لو قيل - استنادا إلى نظرية العرف هذه في الاجتهاد الحنفي - بأن تعارف الناس على اشتراط الشروط في العقود بوجه عام هو صحيح معتبر كتعارفهم على صور مخصوصة على الشروط في بعض العقود لكان ذلك تفقها حسنا، وعندئذ نستطيع القول بأن الشرط الفاسد قد زال من معاملات الناس بفعل الزمن، وأصبحت الشروط في هذا العصر كلها صحيحة بمقتضى قواعد الاجتهاد الحنفي نفسه، إلا إذا كان الشرط مصادما لنص تشريعي خاص يمنعه، أو منافيا لقواعد الشريعة ومقاصدها العامة."[1]

فهذه هي حقيقة موقف من تمسك بنظرية مقتضى العقد حسب رأي الشيخ الزرقا رحمه الله، والأخذ به يؤدي إلى القول بصحة نظام خيار الأسهم سواء كان قائما على دخول شريك جديد (الموظف) على شركة قائمة، بشرط عدم بيع حصته فيها (أسهمه) مدة من الزمن، أو كان قائما على أساس البيع بشرط عدم بيع المبيع مدة من الزمن، إذ يمكن اعتبار العقد في الحالتين صحيحا لا غبار عليه والشرط فيهما صحيح لازم؛ لأنه شرط متعارف عليه بين المؤسسات المالية وموظفيها، وهو شرط لا يصطدم بنص تشريعي خاص يمنعه ولا ينافي قواعد الشريعة ومقاصدها العامة.

أما الاتجاه الثاني الذي عبر عنه تحت عنوان (الاجتهادات التي ترى أن الأصل في حرية الشروط العقدية هو الإطلاق) فقد عرضه بقوله :
" هذه الاجتهادات ترى أن الأصل الشرعي، بمقتضى دلائل نصوص الشريعة والسنة العملية، هو حرية العقود أنواعا وشروطا، ووجوب الوفاء بكل ما يلتزمه العاقدان ويشترطانه، ما لم يكن في نصوص الشريعة أو قواعدها ما يمنع من عقد أو شرط معين، فعندئذ يمتنع بخصوصه، على خلاف القاعدة، ويعتبر الاتفاق عليه باطلا، كالتعاقد على الربا أو الشروط التي تحل حراما أو تحرم حلالا.
وهذا هو مبني الاجتهاد الحنبلي، بحسب نصوص فقهائه المختلفة، وهو أوسع الاجتهادات الفقهية الإسلامية وأرحبها صدرا بمبدأ سلطان الإرادة.. ومثله مذهب شريح القاضي ومذهب عبد الله بن شبرمه الكوفي، وعلى هذا الرأي بعض فقهاء المذهب المالكي...
ففي هذه الاجتهادات لا يعتبر للعقود مقتضيات ضيقة بحدود ثابتة تتحكم في شروط المتعاقدين، بل يرون أن الشارع في الشريعة الإسلامية قد فوض إلى إرادة العاقدين تحديد هذه المقتضيات ضمن نطاق حقوقهما في كل ما لا يصادم نصا من نصوص الشريعة، ولا ينقض أصلا من أصولها الثابتة.. "[2]

ثم بين رحمه الله النواحي التي تتجلى فيها مزايا المذهب الحنبلي في سلطان الإرادة، فذكر نواح ستة، يهمنا منها الناحية الثالثة، عندما قال:

[1] المدخل الفقهي العام / مصطفى الزرقا (550/1) وما بعدها.
[2] المدخل الفقهي العام / مصطفى الزرقا (552/1) وما بعدها.

" إن الاجتهاد الحنبلي سوغ تقييد الملك المطلق عند مباشرة عقده بشروط تحفظيه تمنع بعض تصرفات المالك، أو تقيد طرق الانتفاع، أو تستثني بعض الحقوق، أو توجب على المالك بعض الواجبات.

- فجوز لبائع الأمة الرقيقة أن يشترط على المشتري عدم بيعها، بل يختصها بالتسري والاستيلاد، لأنها قد تكون عزيزة على البائع فيريد أن يحفظ لها الصيانة والكرامة.
- وكذلك جوز اشتراط البائع على المشترى أنه إذا أراد بيع المبيع فالبائع أحق باسترداد بثمنه، فليس للمشتري عندئذ أن يبيعه على غير بائعه.
- وجوز أيضا بيع الشيء مع شرط احتفاظ البائع بمنفعته مدة معينة.
- وجوز أيضا بيع العقار على شرط أن يقفه المشتري، وبيع العبد على شرط أن يعتقه، ونحو ذلك.

وهذه الشروط وأمثالها لا تقبلها الاجتهادات الأخرى غير المذهب الحنبلي، لأنها عندهم تعارض ما يقتضيه عقد البيع، وما يستلزمه الملك المطلق من حرية تصرف المشتري فيما اشتراه، فإن ثمرات الملك وحقوقه لا يرتبها العاقد، وإنما يرتبها الشرع ترتيبا يمنع تجاوز الإنسان فيها على حقوق غيره. ولكن نظر الاجتهاد الحنبلي في ذلك أن هذه الشروط الإرادية لها تأثير في تحديد آثار العقد بسلطة منحها الشرع العاقدين، وفوضها بمقتضاها هذا التحديد بحسب مصالحهما، فلا يكون الملك المتنقل بعقد البيع مع هذه الشروط ملكا مطلقا بل مقيدا."[1]

ثم ختم كلامه بالثناء على ما ذكره ابن القيم وابن تيمية رحمهما ا في هذا الباب واصفا عبارة ابن تيمية التي قال فيها: " والأصل في العقود رضا المتعاقدين، ونتيجتها هو ما أوجباه على أنفسهما بالتعاقد "، بأنها جملة دستورية عظيمة، يجب أن تعتبر بحق دستور الفقه الإسلامي في مبدأ سلطان الإرادة العقدية.[2]

واستنادا إلى مذهب الحنابلة في تصحيح العقود ما لم يكن في نصوص الشريعة أو قواعدها ما يمنع من عقد أو شرط معين، فعندئذ يمتنع بخصوصه، يكون دخول شريك جديد (الموظف) على شركة قائمة بشرط عدم بيع حصته فيها (أسهمه) مدة من الزمن، أو عقد بيع الأسهم بشرط عدم بيعها لمدة من الزمن، عقدا صحيحا لا غبار عليه والشرط فيهما صحيح لازم.

وبهذا يظهر أن القول بجواز هذه الطريقة متوجه، وله مستنده الفقهي، ولا يشوش عليه ما قد يظهر للوهلة الأولى من أنه عقد شركة أو بيع فاسد، لأن فيه شرطا غير صحيح يخالف مقتضى العقد.

وقبل أن اختم كلامي في هذا المبحث أود أن أشير إلى ما نحت إليه بعض الفتاوى - لتصحيح اشتراط عدم بيع الموظف أسهمه التي ملكها بنظام خيار الأسهم- في الاستناد إلى

---

[1] المصدر السابق (562/1) .

[2] المدخل الفقهي العام/ مصطفى الزرقا (569/1).

مذهب المالكية في لزوم عقد الشركة[1]، وعدم جواز قيام أحد الشركاء بالخروج مـن الـشركة دون رضا بقية الشركاء.

فأقول إن هذا الاستناد يضعف بما يلي:

- أن الموضوع هو بيع الموظف للسهم الذي يملكه، وليس حلا أو فسخا لعقد الشركة.
- أننا لو قلنا إن عقد الشركة لازم، فإن الإلزام يجب يشمل جميع الشركاء، لا أن يشمل واحدا أو مجموعة منهم دون البقية. ومعلوم أن بقية الشركاء (المساهمين العـاديين) لا يقبلون هذا الإلزام، فكيف نقيد طرفا بمذهب، ونترك طرفا آخر ؟

أما الاعتراض المتعلق بالتصرف بالأسهم في حالة استقالة الموظف، فقد نصت بعض اللوائح المنظمة لخيار الأسهم وفق الطريقة الأولى على أنه إذا استقال الموظف قبل انتهاء المدة التـي يمنع فيها من التصرف بالأسهم التي يملكها، فإن من حق المؤسسة شراء أسهمه بسعر شرائه لها أو بسعر السوق أيهما أقل، والبعض أوجب على الموظف بيع الأسهم للمؤسـسة بالـسعر الأصلي لعقد الخيار الخاص بها.

ولا شك أن نظام خيار الأسهم يقوم على أساس استبقاء الموظف أطـول مـدة ممكنـة فـي المؤسسة، من خلال منعه من البيع، والحد من تفكيره في الاستقالة.

ولذا فقد اتفقت جميع اللوائح التي اطلعت عليها على وجود هذا الشرط، ومثل هذا الاشـتراط يعد بمثابة شرط إضافي إلى العقد، مفاده فسخ العقد في حالة عـدم بقـاء الموظـف المـدة المطلوبة.

ومعلوم أن الفسخ هو رد كل شيء إلى ما كان عليه قبل العقد، وهذا الشرط – علـى التـسليم بصحته - يقتضي أن يرد للموظف ما دفعه من ثمن.وليس كما ذهبت إليه بعض المؤسـسات من حق المؤسسة في شراء أسهمه بسعر شرائه لها أو بسعر السوق أيهما أقل.

<u>استشكالات أخرى على الطريقة الأولى :</u>

لا شك أن النظر الفقهي ينصب ابتداء على التكييف الشرعي لأصل العلاقـة الناشـئة بـين المؤسسة والموظف في نظام خيار الأسهم، لكن المتأمل في اللوائح المنظمة لهذا النظـام فـي المؤسسات يجد زمرة من المسائل التي ينبغي توجيه النظر الفقهـي إليهـا، لإبـداء الأحكـام المناسبة لها، فالقضية لا تقتصر – في نظري – على إجازة فكرة النظام ومبدئه، بل يجب أن تشمل جميع تفاصيله، وهي تفاصيل جديرة بالنظر، لأنها تكمل صورة العلاقة التعاقديـة بـين المؤسسة والموظف، ويترتب عليها أحكام عديدة.

وسأورد في يلي بعض هذه المسائل:

[1] جاء ا وسوعة الفقهية (58/26) مصطلح (شركة) ما نصه: " أما ا الكية - عدا ابن رشد وحفيده ومن تابعهما - فعندهم أن عقد الشركة عقد لازم. ويستمر هذا اللزوم إ أن ينض ا ال، أو يتم العمل الذي تقبل، وقد استظهر بعض ا نابلة القول عندهم أيضا بلزوم شركة الأعمال بعد التقبل".

- الحقوق الناشئة عن تملك الأسهم:

نصت بعض اللوائح التي اطلعت عليها على أن للموظف جميع الحقوق الناشـئة عـن تملـك الأسهم خلال المدة التي يحظر عليه فيها التصرف بالأسهم، فيما لم تذكر بعض الأنظمـة أي شيء بهذا الخصوص مما يورث غموضا أو بالتعبير الفقهي جهالة في التعاقد، وهـذا ملحـظ هام جدا.

ويضاف إليه أن اللوائح التي نصت على أحقية الموظف بهذه الحقوق وتمتعه بها، فقد أخـذت موافقته المسبقة على توكيل جهة ثالثة في ممارستها لحق حضور الجمعية العامة والتـصويت والانتخاب والترشيح.

والأولى أن يمنح الموظف جميع الحقوق ويمكن من ممارستها فعـلا، وألا يكـون التوكيـل مشروطا في المعاملة، بل يكون اختياريا.

- التصرف بالأسهم في حالة انخفاض سعرها:

إذا انخفض سعر السهم في السوق إلى مستويات اقل من الثمن الذي دفعه الموظف خلال فترة منعه من التصرف بالسهم، فإن استمرار منع الموظف من التصرف بالأسهم يلحق به ضـرر كبير، خصوصا إذا كان من المتوقع انخفاض سعر السهم لمستويات أدنى.

ولم تراع أي من اللوائح التي اطلعت عليها هذه الحالة، سوى لائحة واحدة، وسبب مراعاتهـا لذلك أنها عرضت النظام على الهيئة الشرعية التي طلبت معالجة هذه الحالة المهمة بالنـسبة للموظف. فيجب أن تنص اللوائح على أحقية الموظف بالتصرف ببيـع أسـهمه فـي حالـة انخفاض سعر السهم السوقي عن السعر الذي دفعه في شراء السهم أو الاكتتـاب بـه؛ دفعـا للضرر الذي سيلحق به إن استمر منعه من التصرف.

- التصرف بالأسهم في حالة إنهاء الخدمة:

تنص بعض اللوائح على أنه في حالة إنهاء خدمة الموظف، فإنه يعاد للموظف ما دفعه عند المشاركة، وهذا على إطلاقه قد يكون فيه جور على الموظف في الحالات التي تنتهـى فيهـا خدمته بسبب تغيير نشاط الشركة، أو إلغاء بعض الأقسام والإدارات فيها، لا لكون الموظـف مقصرا في عمله، أو لمخالفته أصول وقواعد المهنة بما يؤدي إلى فصله تأديبيا.

فينبغي أن تفصل اللوائح جميع الحالات، وأن تضع الأحكام المناسبة لها بمـا يحفـظ حقـوق الطرفين.

<u>التكييف الشرعي للطريقة الثانية:</u>

هذه الصورة تتضمن مرحلتين[1]:

- المرحلة الأولى: تعد فيها المؤسسة الموظف بأن تتيح له الاكتتاب بكمية معينة من الأسهم بسعر معين، فليس في هذه المرحلة بيع أو شراء أو دخول شريك جديد على شركة قائمة، بل هو وعد محض معلق على بقاء الموظف مدة معينة في المؤسسة، وهذا الوعد له مدة معينة (مدة الخيار)، فإذا مضت ودون إبداء الموظف رغبته فيه، زال الوعد ولغا.

- المرحلة الثانية: يقوم فيها الموظف بالاكتتاب فعلا بالأسهم، وتلتزم المؤسسة بوعدها باكتتاب خاص في زيادة راس مال المؤسسة بالسعر المحدد في المرحلة الأولى، ويدفع الموظف ثمن الأسهم، وبعد انتهاء الاكتتاب تحرر له شهاة ملكية الأسهم ، ويكون حر التصرف فيها.

فالمرحلة الأولى عبارة عن وعد ملزم للمؤسسة وحدها بأن تزيد رأس مالها من خلال اكتتاب خاص للموظفين انطبقت عليهم شروط الوعد. وموضوع الوعد والمواعدة ومدى إلزامية الوعد قد صدرت بشأنه قرارات وفتاوى متعددة، أبرزها قرار مجمع الفقه الإسلامي الدولي بجدة[2] ، الذي قرر جواز أن يكون الوعد ملزما قضاء لمن صدر منه، وأنه لا تجوز المواعدة الملزمة للطرفين.

والمواعدة في الصورة التي بين أيدنا ملزمة للمؤسسة وغير ملزمة للموظف، فالنظام قائم على مبدأ "خيار الموظف" في قبول عرض الشركة أو رفضه طوال فترة الوعد الممتدة (مدة الخيار)، فلا إشكال في هذا الجزء منها.

أما المرحلة الثانية فصورتها دخول شركاء جدد على شركة قائمة، يترتب عليه جميع الحقوق التي تثبت لجميع الشركاء دون أي استثناء، ويتم هذا برضا جميع الشركاء (الجمعية العامة للمؤسسة)، فهذا الدخول مقبول عند عامة الفقهاء، وليس محل اعتراض شرعي.

[1] انظر نظام خيار الأسهم للموظف شركة ا خازن العمومية (الكويت).

[2] قرارات وتوصيات مع الفقه الإسلامي/ الطبعة القطرية- صفحة 156.

ملخص

1. نظام خيار شراء الأسهم لموظفي المؤسسات ، نظام مستحدث يقوم على أساس: التزام المؤسسة لمدة محددة بتمليك من تختاره من موظفيها عددا من أسهمها بمقابل معلوم وبشروط مخصوصة، يكون للموظف خلال المدة الحق في اختيار امتلاك الأسهم أو عدم اختيار ذلك. وإذا تملك الموظف الأسهم فلا يحق له بيعها لغيره لمدة معينة.

2. نظام خيار الأسهم أثبت فاعليته وجدواه في نطاق العمل ويحرص عليه كل من المؤسسة والموظف نظرا لما يحققه للطرفين منافع متعددة. ويستهدف نظام خيار شراء الأسهم جعل الموظف أحد ملاك المؤسسة التي يعمل فيها، من أجل تحفيزه ومضاعفة إنتاجه وجده في عمله، ثم – وهو الأهم - بقائه واستمراره في المؤسسة، كما يمثل النظام بالنسبة للموظف فرصة مميزة لتملك سهم المؤسسة التي يعمل فيها بسعر تفضيلي يقل بكثير من سعر السهم في السوق.

3. توجد طريقتان لتطبيق نظام خيار الأسهم :

- الأولى : تقوم على أساس زيادة رأس مال المؤسسة من خلال اكتتاب خاص للموظفين، فيدخلون كشركاء جدد على شركة قائمة.
- الثانية : تقوم على أساس قيام المؤسسة بوعد الموظف بأن تجعله أحد شركائها بعد مدة معينة، من خلال اكتتاب خاص في أسهم زيادة رأس مالها، بسعر اكتتاب مخفض، فإذا وافق على الموظف على ذلك في الوقت المحدد، دفع قيمة الأسهم وصار احد الشركاء دون أية قيود على تصرفه في الأسهم.

4. التكييف الشرعي لنظام خيار الأسهم، بحسب الطريقة التي يتم تطبيقها، فتارة يكون دخول شريك جديد على شركة قائمة مع اشتراط عدم بيع حصته في الشركة، وتارة يكون وعدا بالدخول في شركة في تاريخ محدد بشروط محددة.

5. اشتراط عدم بيع الأسهم التي يملكها الموظف بموجب نظام خيار الأسهم لمدة معينة، شرط مقبول شرعا، ولا يقدح في صحة عقد الشركة أو عقد البيع، استنادا إلى مذهب الحنابلة في تصحيح العقود ما لم يكن في نصوص الشريعة أو قواعدها ما يمنع من عقد أو شرط معين، فعندئذ يمتنع بخصوصه، واستنادا إلى مذهب الحنفية باعتبار شرط عدم البيع شرطا متعارفا عليه بين المؤسسات المالية وموظفيها، وهو شرط لا يصطدم بنص تشريعي خاص يمنعه ولا ينافي قواعد الشريعة ومقاصدها العامة.

6. اشتراط إرجاع قيمة ما دفعه الموظف للمؤسسة في حالة استقالته قبل المدة المحددة حسب الطريقة الأولى محل اعتراض ونقاش شرعي، وهو شرط فيه جور على الموظف فينبغي على الهيئات الشرعية مراجعته ووضع الضوابط الكفيلة بدفع هذا الجور عن الموظف .

7. لائحة نظام خيار الأسهم في المؤسسات تحتوي على عدد من المسائل والأحكام الهامة مثل كيفية استحقاق الموظف، والحقوق الناشئة عن تملك السهم، والتصرف بالسهم في حالة انخفاض سعره، وفي حالة استقالة الموظف وإنهاء خدمته، وهي مسائل يجب أ، ينظر فيها من الناحية الشرعية لوضع الضوابط المناسبة لها.

8. ننصح المؤسسات باتباع الطريقة الثانية لتطبيق خيار الأسهم القائمـة علـى الوعـد المؤسسة للموظف بأن تجعله أحد الشركاء بعد مدة معينة إذا بقي في المؤسسة، فـإذا تحقق الشرط اكتتاب في الأسهم وصار له حق التصرف فيها دون قيد أو شرط.

9. ننصح المؤسسات بإحكام اللوائح المنظمة لهذا لنظام خيار الأسهم، من خـلال وضـع معايير واضحة لاستحقاق الموظف للاشتراك في نظام خيار الأسهم، كأن تقوم علـى أساس سنوات الخبرة أو الجهد وتقويم الأداء السنوي أو الدرجة الوظيفية ونحو ذلـك. وحبذا لو كان القرار فيها خاضعا للجنة مكونة من أعـضاء يمثلـون مجلـس الإدارة والإدارة التنفيذية للمؤسسة، ليكون القرار جماعيا لا فرديا.

والحمد رب العالمين،،